



E.S.E. Centro de Salud de Galapa

¡Atención con calidad, nuestro compromiso con Galapa!

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES AÑO 2025



Imagen tomada de Google

E.S.E. CENTRO DE SALUD DE GALAPA

**JUAN ESTEBAN SANCHEZ PAEZ
GERENTE**

 E.S.E. Centro de Salud de Galapa <i>¡Atención con calidad, nuestro compromiso con Galapa!</i>	E.S.E Centro de Salud de Galapa	Código:	PL-AC- 01
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	Versión:	05
		Fecha:	2025
	Proceso Estratégico Planeación	Página:	Página 2 de 7

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. JUSTIFICACIÓN	3
2. MARCO CONCEPTUAL	3
3. OBJETIVO	4
4. ALCANCE	4
5. DEFINICIONES	5
6. EVALUACIÓN	6
7. MATERIALES	6
8. INDICADOR DE SEGUIMIENTO	6
9. CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN	6
10. CONTROL DE CAMBIOS	7

Elaboró: Oficina de Planeación Calidad Científica	Revisó: Oficina de Planeación	Aprobó: Dr. Juan E. Sánchez Páez Gerente	COPIA CONTROLADA: 1 COPIA NO CONTROLADA:
--	---	---	---

 E.S.E. Centro de Salud de Galapa <i>Atención con calidad, nuestro compromiso con Galapa!</i>	E.S.E Centro de Salud de Galapa	Código:	PL-AC- 01
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	Versión:	05
		Fecha:	2025
	Proceso Estratégico Planeación	Página:	Página 3 de 7

INTRODUCCIÓN

El objetivo principal de la capacitación, es mejorar la calidad de la prestación de los servicios, para el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios, así como garantizar la instalación cierta y duradera de competencias y capacidades específicas en los funcionarios. En la **ESE CENTRO DE SALUD DE GALAPA** entendemos la importancia de la competencia del talento humano en el cumplimiento de los objetivos institucionales y la garantía de la Calidad en la prestación de nuestros servicios; por esta razón se establece el presente programa de Capacitación en los diferentes procesos asistenciales y administrativos.

1. JUSTIFICACIÓN

Actualmente el sistema educativo se ha venido adaptando y mejorando para ser útil a la economía del mundo y más exactamente en la economía de la industria donde han existido trabajos predecibles para ciertos tiempos, que exigían habilidades y aptitudes ya conocidas. La capacitación es una oportunidad de desarrollo de las aptitudes (manejo de las herramientas y técnicas de la calidad) y actitudes (condiciones personales como la escucha activa y la cooperación) necesarias para que cada funcionario conozca cómo agregar valor a su labor cotidiana y cómo contribuir a que los procesos y servicios que se ofertan en la institución, nos lleven a dar cumplimiento de los objetivos institucionales.

2. MARCO CONCEPTUAL

ENFOQUE PEDAGOGICO DEL PLAN ANUAL DE FORMACION Y CAPACITACION 2025

El Plan de Capacitación interna de la ESE CENTRO DE SALUD DE GALAPA, está enfocado en alcanzar las competencias teóricas y prácticas necesarias utilizadas principalmente con un enfoque constructivista. El **CONSTRUCTIVISMO** “es una teoría aplicada a la educación, según la cual las personas no son recipientes vacíos en los que se depositan los conocimientos ya hechos y elaborados, y que desempeñan un papel pasivo de simples receptores de información que después deben repetir. Por el contrario, esta teoría, “concibe la educación como un proceso permanente en donde el individuo va descubriendo, elaborando, reinventado, haciendo suyo el conocimiento, organiza las actividades en torno a problemas-proyectos de trabajo seleccionados ...” “El constructivismo plantea que la construcción del conocimiento es una interacción activa y productiva entre los significados que el individuo ya posee y las diferentes informaciones que le llegan del exterior, el conocimiento científico es una verdad provisional, sometida a una revisión permanente”.

En este modelo constructivista lo que interesa es que el individuo aprenda a aprender, que sea capaz de razonar por sí mismo, de desarrollar su propia capacidad de deducir, de relacionar, de elaborar síntesis.

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:	COPIA CONTROLADA: 1
Oficina de Planeación Calidad Científica	Oficina de Planeación	Dr. Juan E. Sánchez Páez Gerente	COPIA NO CONTROLADA:

 E.S.E. Centro de Salud de Galapa <i>¡Atención con calidad, nuestro compromiso con Galapa!</i>	E.S.E Centro de Salud de Galapa	Código:	PL-AC- 01
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	Versión:	05
		Fecha:	2025
	Proceso Estratégico Planeación	Página:	Página 4 de 7

...”. “Sólo hay verdadero aprendizaje: cuando hay proceso, cuando hay autogestión de los educandos y cuando se contribuye al desarrollo de la persona y a humanizarla.”

El Plan de capacitación acoge esta teoría constructivista, porque propone la participación activa de los funcionarios en su propio aprendizaje, la construcción del conocimiento desde la experiencia y su estrecha relación con su realidad e intereses, como condiciones para que se produzcan aprendizajes. Con base en la teoría constructivista se incorpora en su enfoque la educación basada en problemas para relacionar enseñanza e investigación; de esta manera se aprende re-creando el conocimiento a partir de la búsqueda de respuestas a preguntas que orientan el camino hacia la solución de problemas; la investigación es el proceso metodológico para que se descubra y se apropie el nuevo conocimiento, con la participación activa del sujeto de aprendizaje.

El aprendizaje Colaborativo es una actividad de pequeños grupos en los que se intercambia información, conocimientos, experiencias, así como dificultades e intereses; se aprende a través de la colaboración de los integrantes del grupo, quienes se constituyen en compañeros dentro del proceso de aprendizaje. En el aprendizaje colaborativo no se da una relación vertical entre el docente o capacitador que posee el conocimiento y el estudiante (sujeto receptor), sino un diálogo entre ambos como iguales. Esta estrategia de enseñanza y aprendizaje es útil para que los funcionarios planeen, ejecuten y evalúen los conocimientos obtenidos y la aplicación en el mundo laboral y que les permite aprender.

Los integrantes de dichos grupos deben asumir el protagonismo y la responsabilidad por su aprendizaje y, simultáneamente, deben propiciar cambios en la labor realizada como consecuencia del conocimiento obtenido.

Lo expuesto, sirve de sustento para que el Plan Institucional de Capacitación interna como una estrategia de aprendizaje, donde se propicien el trabajo colaborativo, participativo y activo de los funcionarios en su aprendizaje.

3. OBJETIVO

Orientar la capacitación y la formación de nuestro personal asistencial y administrativo, a fin de mejorar la calidad de la prestación de los servicios de salud, a través de la instalación de competencias y capacidades específicas enfocadas al cumplimiento de la misión de la ESE CENTRO DE SALUD DE GALAPA.

4. ALCANCE

El programa de capacitación aplica para todos los funcionarios de la institución, independiente el tipo de contratación que tengan suscrito con la institución.

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:	COPIA CONTROLADA: 1
Oficina de Planeación Calidad Científica	Oficina de Planeación	Dr. Juan E. Sánchez Páez Gerente	COPIA NO CONTROLADA:

 E.S.E. Centro de Salud de Galapa <i>Atención con calidad, nuestro compromiso con Galapa!</i>	E.S.E Centro de Salud de Galapa	Código:	PL-AC- 01
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	Versión:	05
		Fecha:	2025
	Proceso Estratégico Planeación	Página:	Página 5 de 7

5. DEFINICIONES

CAPACITACIÓN: Se entiende por Capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a Educación no formal como a la informal de acuerdo con la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar su capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de su misión institucional, a la mejor prestación de los servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

EDUCACIÓN FORMAL: Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a obtener grados y títulos.⁷ La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los servidores de libre nombramiento y remoción y de carrera.

EDUCACION PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO: El Estado reconoce la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano como factor esencial del proceso educativo de la persona y componente dinamizador en la formación de técnicos laborales y expertos en las artes y oficios. Antes denominada educación No Formal y es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados.

DEFINICIÓN DE EDUCACIÓN INFORMAL. Se considera educación informal todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.

LA CAPACITACIÓN POR COMPETENCIAS EN EL SECTOR PÚBLICO. El artículo 36 de la ley 909 de 2004 y en el artículo 66 del Decreto 1227 de 2005 se establece como objetivo de la capacitación “el desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales...”, para lograr “el desempeño de los servidores públicos en niveles de excelencia”. La normatividad vigente reorientó los objetivos de la capacitación para el desarrollo de competencias laborales de los servidores públicos y determinó las competencias comportamentales y funcionales como los enfoques predominantes en la identificación de competencias laborales.

COMPETENCIAS. Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el servidor.

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:	COPIA CONTROLADA: 1
Oficina de Planeación Calidad Científica	Oficina de Planeación	Dr. Juan E. Sánchez Páez Gerente	COPIA NO CONTROLADA:

 E.S.E. Centro de Salud de Galapa <i>¡Atención con calidad, nuestro compromiso con Galapa!</i>	E.S.E Centro de Salud de Galapa	Código:	PL-AC- 01
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	Versión:	05
		Fecha:	2025
	Proceso Estratégico Planeación	Página:	Página 6 de 7

6. EVALUACIÓN

Cada capacitación será evaluada realizando una prueba pre test antes de iniciar la capacitación con el objetivo de evaluar conocimientos previos y una prueba post test para evaluar el nivel de apropiación de la temática.

7. MATERIALES

Video beem
 Portátil
 Papelería

8. INDICADOR DE SEGUIMIENTO

NOMBRE DEL INDICADOR: PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DEL PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN

Numerador: Numero de capacitaciones realizadas:

X 100

Denominador: Número de capacitaciones programadas

PERIODICIDAD DE SEGUIMIENTO: Semestral

9. CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN

Ver anexo 1.

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:	COPIA CONTROLADA: 1
Oficina de Planeación Calidad Científica	Oficina de Planeación	Dr. Juan E. Sánchez Páez Gerente	COPIA NO CONTROLADA:

 E.S.E. Centro de Salud de Galapa <i>Atención con calidad, nuestro compromiso con Galapa!</i>	E.S.E Centro de Salud de Galapa	Código:	PL-AC- 01
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	Versión:	05
		Fecha:	2025
	Proceso Estratégico Planeación	Página:	Página 7 de 7

10. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Descripción	Vigencia
01	Elaboración del documento	Enero 2021
02	Revisión del documento, ajuste fuente	Enero 2022
03	Revisión del documento, ajuste interlineado	Enero 2023
04	Revisión del documento, ajuste fuente, ajuste logo y ajuste codificación.	Enero 2024
05	Revisión del documento, actualización de formato de cronograma de Plan.	Enero 2025

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:	COPIA CONTROLADA: 1
Oficina de Planeación Calidad Científica	Oficina de Planeación	Dr. Juan E. Sánchez Páez Gerente	COPIA NO CONTROLADA: